

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
CAMPUS PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVES QUILES  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**GÉSSICA MAYRA BORCHARDT**

**ABSENTEÍSMO NO RAMO FRIGORÍFICO: UM ESTUDO DE CASO  
NO FRIGORÍFICO GLOBOAVES NO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO DO  
OESTE - RO**

**CACOAL - RO  
2018**

**GÉSSICA MAYRA BORCHARDT**

**ABSENTEÍSMO NO RAMO FRIGORÍFICO: UM ESTUDO DE CASO NO  
FRIGORÍFICO GLOBOAVES NO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO DO OESTE - RO**

**Artigo Científico apresentado à Fundação  
Universidade Federal de Rondônia – UNIR –  
Campus Prof. Francisco Gonçalves Quiles  
como requisito para obtenção do grau de  
bacharel em Ciências Contábeis.**

**CACOAL - RO  
2018**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Fundação Universidade Federal de Rondônia  
Gerada automaticamente mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

---

B726a Borchardt, Géssica Mayra.

Absenteísmo no ramo frigorífico: um estudo de caso no frigorífico  
Globoaves no município de Espigão do Oeste - RO / Géssica Mayra Borchardt.  
-- Cacoal, RO, 2018.

37 f. : il.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Bernadete Junkes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) -  
Fundação Universidade Federal de Rondônia

1. Absenteísmo. 2. Atestados Médicos. 3. Custos. 4. Frigorífico. I. Junkes,  
Maria Bernadete. II. Título.

CDU 658.4

---

Bibliotecário(a) Leonel Gandi dos Santos

CRB 11/753

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
CAMPUS PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVES QUILES  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

O Artigo Científico - TCC intitulado “Absentéismo no Ramo Frigorífico: Um Estudo de Caso no Frigorífico Globoaves no Município de Espigão do Oeste – RO”, elaborado pela acadêmica Géssica Mayra Borchardt, foi avaliado e julgado pela banca examinadora formada por:

Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Bernadete Junkes  
Presidente

Prof. Dr. Cleberson Eller Loose  
Membro

Prof. Ms. Geraldo da Silva Correia  
Membro

## AGRADECIMENTOS

A Deus, sobre tudo, por me provar a sua existência em todos os momentos da minha vida.

A minha mãe Selma e avó Menna, pelo apoio, por não permitir em nenhum momento que eu perdesse a minha fé.

Ao meu irmão Sérgio que me incentivou e me auxiliou desde o início do curso.

Agradeço à Joelma Motta, pelo tempo dedicado e o carinho, foi a pessoa quem mais colaborou para a realização e a finalização desde projeto.

Aos professores que estiveram comigo durante toda a trajetória, por contribuírem essencialmente para a minha formação.

Sobretudo, a Professora Dra. Maria Bernadete pela dedicação, empenho, ensinamentos e acima de tudo pela confiança.

Muito Obrigada!

## **ABSENTEÍSMO NO RAMO FRIGORÍFICO: UM ESTUDO DE CASO NO FRIGORÍFICO GLOBOAVES NO MUNICÍPIO DE EPIGÔNIO DO OESTE - RO**

Géssica Mayra Borchardt<sup>1</sup>

**Resumo:** No setor frigorífico, o absenteísmo é um problema evidente como em qualquer setor de trabalho. O absenteísmo representa a ausência ao trabalho, e as consequências interferem na produtividade da empresa e afetam os lucros da empresa. O presente estudo teve como objetivo analisar o custo do absenteísmo dos funcionários do Frigorífico Globoaves no Município de Epigônio do Oeste – RO, no período de 2010 a 2017. Foram verificadas as ausências justificadas por atestado médico, direitos legais e as faltas injustificadas. Os dados foram coletados em duas etapas, a primeira por meio de formulário aplicado ao setor de recursos humanos, na segunda etapa aplicou-se um questionário aos funcionários em função da análise do perfil dos funcionários. Os resultados evidenciaram que as ausências por atestado médico é principal responsável pelo absenteísmo na empresa em estudo, foram registrados 1.299 atestados, totalizando 15.364 dias de ausências, o qual representou 91,8% sobre o absenteísmo geral. O maior índice de absenteísmo encontrado no período estudado é de 5,9% no ano de 2010 e o menor foi de 1,4% no ano de 2017. Os custos ocasionados em razão das ausências investigadas atingiram R\$ 487.213,72, destaca-se o absenteísmo por motivo de saúde que representou 91% desse valor. Considerando o alto nível de absenteísmo justificado por atestados médicos apresentados pela equipe de funcionários do frigorífico, indica a necessidade de análise desses atestados, de forma a correlacionar as causas ao período de afastamento.

**Palavras-chave:** Absenteísmo; Atestados Médicos; Custos; Frigorífico.

### **1 INTRODUÇÃO**

O termo absenteísmo compreende às ausências dos funcionários no momento em deveriam estar trabalhando. Refere-se ao não comparecimento no período em que se esperava a presença do funcionário em seu posto de trabalho. Trata-se da soma do tempo de ausência do funcionário na empresa, considerado pelas faltas e atrasos (PENATTI, 2006).

O absenteísmo dos funcionários no setor frigorífico é uma realidade comum como em qualquer outro grupo de trabalho. No setor industrial, as consequências do absenteísmo interferem diretamente no processo produtivo, prejudicando os demais funcionários que trabalham para cobrir a falta do colega e, conseqüentemente, ocasionará uma diminuição da capacidade de produção (CARDOSO, 2013).

Sob a pretensão de manter a alta competitividade e qualidade produtiva, as empresas têm buscado eliminar os problemas que podem provocar alterações no processo produtivo e que podem afetar a competitividade, incluindo, o absenteísmo, o principal problema em estudo.

Em 2018, o Frigorífico Globoaves conta com aproximadamente 600 funcionários, sendo perceptível a ocorrência do absenteísmo na empresa, seja por falta justificada, não justificada, atrasos e outros motivos. Por ter um grande quadro de funcionários, conseqüentemente, o

---

<sup>1</sup> Acadêmica Concluinte do curso de ciências contábeis da Fundação Universidade Federal de Rondônia-Campus Prof. Francisco Gonçalves Quiles, com TCC elaborado sob a orientação da professora Dr.<sup>a</sup> Maria Bernadete Junkes.

quantitativo de ausências é mais elevado. Sendo possível observar que quanto maior for o número de funcionários, maior será o índice de absenteísmo, tendo como consequência, um aumento nos custos, diminuição no processo produtivo que ocasionam diversos problemas administrativos. Contudo, o presente estudo visa responder ao seguinte questionamento: qual o custo gerado pelo absenteísmo, com base no período de 2010 a 2017, no Frigorífico Globoaves localizado no Município de Espigão do Oeste-RO?

Diante da problemática apresentada, a pesquisa teve como objetivo geral, analisar o custo do absenteísmo dos funcionários do Frigorífico Globoaves no Município de Espigão do Oeste – RO, no período de 2010 a 2017; e como objetivos específicos: I) verificar o setor com maior frequência de absenteísmo; II) verificar a ocorrência do afastamento de funcionários por tipos de ausências; e III) identificar as principais causas da ausência de funcionários na empresa.

É de suma importância que as empresas analisem os índices de absenteísmo dos funcionários, de forma a identificar as suas causas e apurando os custos gerados por esse. Visto que a falta de visão clara do índice de absenteísmo dos funcionários dentro da empresa dificulta as tomadas de decisões por parte da administração, levando em consideração que a maioria das empresas não obtém conhecimento a respeito dos custos gerados pelo absenteísmo, como também da perda do rendimento relativo a produtividade.

A metodologia da pesquisa baseou-se em uma análise descritiva, com método dedutivo e abordagem quantitativa. Foi realizada a revisão bibliográfica, a pesquisa documental e retrospectiva. O presente estudo teve como finalidade a avaliação do índice de absenteísmo, bem como, os custos gerados pelas ausências dos funcionários, em que foi realizado um estudo de caso no Frigorífico Globoaves localizado no Município de Espigão do Oeste – RO. Para coleta de dados, foi utilizado um formulário adaptado aplicado ao setor de Recursos Humanos, tendo como amostra de pesquisa os funcionários que trabalharam no frigorífico no período de 2010 a 2017. Também foram aplicados questionários aos funcionários por meio de entrevistas *in loco*. A pesquisa foi realizada no período de 18 de abril a 29 de maio de 2018 por meio de aplicação de questionário e formulário semiestruturado, como também foram coletados documentos e relatórios úteis para complementação dos dados.

O presente artigo está estruturado em quatro seções: a primeira apresenta a introdução; a segunda apresenta o referencial teórico, o qual aborda os diferentes tipos de absenteísmo e a legislação atribuída a cada um, como também, as características do trabalho no ramo frigorífico e os principais motivos das ocorrências do absenteísmo nesse setor; a terceira seção detalha a metodologia utilizada na pesquisa; e a quarta seção apresenta a análise e discussão dos dados. Após as seções, apresenta-se, ainda, as considerações finais e as referências.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

As conceituações são a base para o entendimento do estudo de caso proposto. Neste tópico serão abordados alguns conceitos sobre Absenteísmo, bem como suas causas, os tipos de absenteísmo e a legislação atribuída, também serão abordadas as definições de custos e o sistema custos utilizados no ramo frigorífico (indústria), as características do trabalho no ramo frigorífico avícola e as causas da ocorrência do absenteísmo nesse setor.

### 2.1 ABSENTEÍSMO

O termo absenteísmo tem por origem a palavra "absentismo", refere-se ao período em que os proprietários rurais abandonavam o campo para viver na cidade. Durante o período industrial, o termo foi utilizado para designar as faltas dos funcionários no trabalho (QUICK e LAPERTOSA, 1982).

A expressão absenteísmo abrange várias definições e abordagens na literatura. De maneira geral, Ferreira (2000, p. 06) define o absenteísmo como "hábito de estar frequentemente ausente de um local (de trabalho, estudo, etc.). O fato de não comparecer a um ato, de abster-se de um dever, etc.".

No campo organizacional, Penatti (2006) define o termo absenteísmo como a soma do tempo em que o funcionário está ausente de seu posto de trabalho, seja por faltas ou atrasos, dentro de sua jornada normal de trabalho.

O Índice de Absenteísmo (IA) é a principal ferramenta utilizada para medir o quantitativo de faltas dos funcionários, caracterizado pela soma das faltas ou atrasos do funcionário na empresa. "O índice de absenteísmo refere-se ao controle das ausências nos momentos em que os trabalhadores encontram-se em seu tempo programado de jornada de trabalho" (PENATTI, 2006, p. 01).

O absenteísmo exige uma atenção especial por parte da administração das empresas, visto que as suas causas estão relacionadas a diversos fatores, que vão desde as questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, o que dificulta o seu controle e gerenciamento (PENATTI, 2006).

As causas do absenteísmo também podem estar relacionadas com as doenças ocupacionais derivadas do próprio serviço ou acidentes de trabalho. Além de que, as ausências proporcionam o aumentam o índice de absenteísmo, conseqüentemente, aumentam os custos de produção, ocasionando prejuízos para a empresa (GANDON *et al*, 2015). Dessa forma,



Souza *et al* (2015, p. 06) relata que “o absenteísmo é um elemento que causa muitas incertezas e situações inesperadas nas organizações, o que provoca alterações no custo dos produtos e/ou serviços”. Contudo, Pissinin (2012) afirma que a ausência do funcionário na empresa ocasiona perdas no processo de produção e a insatisfação daqueles que acreditam estar trabalhando para cobrir a falta do colega.

Os custos do absenteísmo são considerados como diretos e indiretos, os custos diretos são representados pela remuneração paga ao funcionário, como também os adicionais e benefícios. Já os custos indiretos são representados pela baixa na produtividade, desmotivação e sobrecarga dos funcionários, entre outros custos que não podem ser mensurados (PACHECO *et al*, 2016).

### **2.1.1 Rotatividade**

Existem diversos estudos relacionados acerca da rotatividade e do absenteísmo dos funcionários, com o intuito de analisar os fatores e o impacto causado na empresa. "A rotatividade de pessoal é o resultado da saída de alguns funcionários e a entrada de outros para substituí-los no trabalho" (ÁVILA, 2015, p. 28).

A rotatividade ocasiona não somente a perdas com investimentos, como também podem afetar a produtividade, a continuidade da empresa e o altos custos nos processos de desligamento do funcionário e a admissão de novos (LUCENA, 1995).

O estudo realizado por Cardoso (2013), revela que quanto maior o índice de rotatividade e absenteísmo, maior serão os custos dentro da organização, e que ambos influenciam no custo final do produto. Sendo que o fator de maior influência é a rotatividade, o qual há grande influência no custo do produto, através da demissão e contratação de novos funcionários. Já o absenteísmo aumenta os custos do produto, pois há a necessidade de reorganização dos trabalhos para suprirem as ausências dos colegas, tendo como principais consequências, o atraso dos processos produtivos, a necessidade de horas extras de trabalho e sobrecarga dos demais funcionários.

Galvão (2013), realizou um estudo de caso, em que analisou o problema da rotatividade da mão de obra de funcionários de uma empresa com segmento na agroindústria da avicultura de corte no município de Espigão do Oeste - RO. O estudo revelou que a rotatividade de mão de obra ocorre por diversos fatores, como, o baixo nível de escolaridade dos funcionários e a falta de cursos técnicos voltados para área de agroindústria e as condições de trabalho. Por se tratar de um ambiente de trabalho que requer uma resistência maior, tendo em vista a prática de

esforços repetitivos que podem afetar a saúde do trabalhador e, também por existirem muitas alternativas de emprego na região, têm-se dificuldades para atrair trabalhadores para este segmento.

### **2.1.2 Ergonomia**

A ergonomia tem como objetivo investigar e conceber meios de trabalhos adaptados às características fisiológicas e psicológicas dos trabalhadores de acordo com a atividade exercida, sendo necessário prover boas condições de trabalho, com o intuito de resguardar a saúde do trabalhador (PENATTI, 2006).

A ergonomia tem como principal objetivo o bem estar do funcionário, bem como sua eficácia, ações preventivas são importantes e necessárias para o controle do absenteísmo. Contudo, diante da importância de se implantar métodos para garantir a saúde e segurança dos funcionários, de forma geral, foi criada a norma regulamentadora NR-17, da Portaria SIT nº 13 do Ministério do Trabalho e Previdência Social, de 21 de junho de 2007, a qual estabelece parâmetros para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos funcionários, proporcionando máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (BRASIL, 1990).

Para os trabalhadores que prestam serviço em empresas de abate e processamento de carnes e derivados foi criada a norma regulamentadora NR-36, da Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013, que estabelece os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas pelos funcionários na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, sem prejuízo da observância do disposto das demais Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2013).

## **2.2 TIPOS DE ABSENTEÍSMO**

Quick e Lapertosa (1982), dividem o absenteísmo em cinco classes diferentes: absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença, absenteísmo por patologia profissional, absenteísmo legal e absenteísmo compulsório. A seguir serão abordadas as características e a legislação prevista para cada classe de absenteísmo.

### 2.2.1 Absenteísmo voluntário

O absenteísmo voluntário caracteriza-se como a falta não justificada, onde o funcionário se ausenta por motivos particulares, sendo de total responsabilidade do funcionário, não podendo ser amparado por lei (QUICK e LAPERTOSA, 1982).

O art. 256 do Código do Trabalho descreve que na ocorrência da falta injustificada, o funcionário terá a perda de retribuição referente ao dia em que esteve ausente e, consequentemente, a perda de retribuição do descanso semanal. Em caso de feriado na semana em que ocorrer a falta injustificada, o funcionário perderá a retribuição deste dia. Descreve ainda sobre os atrasos injustificados, o empregador pode não aceitar que o funcionário preste serviço durante o período normal de trabalho, após 60 (sessenta) minutos de atraso. Sendo superior a 30 (trinta) minutos o empregador pode não aceitar que o funcionário preste serviço durante essa parte do período normal de trabalho (BRASIL,2009).

Conforme art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o funcionário tem direito a férias, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho. As faltas injustificadas implicará no tempo de férias:

Art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho		
Parágrafos	Dias Corridos de Férias	Dias de Faltas Injustificadas
I	30	Até 5 faltas
II	24	6 a 14 faltas
III	18	15 a 23 faltas
IV	12	24 a 32 faltas

**Figura 1: Artigo 130 da Consolidação das Leis do Trabalho**

**Fonte:** Consolidação das Leis do Trabalho (1943) adaptado pelo autor

O art. 482 da CLT, letra “i” constitui a demissão por justa causa em caso de abandono do emprego. A Súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), considera o abandono do emprego caso o funcionário não retorne e não justifique a ausência ao trabalho no prazo de 30 dias após a suspensão do benefício previdenciário (BRASIL, 2017).

Affonso (2014) relata que as ausências involuntárias demonstra claramente que as causas do absenteísmo estão relacionadas com a satisfação, a motivação e o comportamento organizacional. O autor afirma ainda que, os problemas de relacionamento interpessoal e com as lideranças, problemas familiares e dependência química também podem ter relação com as causas do absenteísmo.

### **2.2.2 Absenteísmo por doença**

O absenteísmo-doença refere-se a ausência do funcionário ao trabalho por motivo de doença, justificado através de atestados ou licença-médica.

As faltas por doenças terão de ser comprovadas perante atestado médico, para que não ocorra perda na remuneração correspondente, desta forma, a empresa tem obrigação aceitar. O Decreto nº 27.048/49 da Lei nº 605/49, em seu art. 12, parágrafo 1º, dispõe sobre as formas de abono de faltas mediante atestado médico: “A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.” (BRASIL, 1949).

Para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, quando se tratarem de faltas inferiores a 15 dias, as despesas com salário fica a cargo a empresa, sendo a partir do décimo sexto dia, o funcionário terá de ser encaminhado à Previdência Social que arcará com as despesas através de benefícios como licença para tratamento de saúde (GUIMARÃES, 2005).

“Nos casos de ausências justificadas por doença, tem-se absenteísmo-doença, caracterizado pela ocorrência de patologias agrupadas pelo Código Internacional de Doenças e quando devidamente documentados em atestado médico” (TONELLI, 2010, p. 35).

Para facilitar a identificação das doenças nos atestados médico em esfera global, Organização Mundial da Saúde (OMS) criou e publicou a Classificação Internacional de Doenças – CID, com o objetivo de padronizar as doenças relacionadas à saúde, onde cada estado de saúde é representado por um código CID único (DATASUS, 2018). É válido destacar que o Departamento de Recursos Humanos não pode recusar o atestado médico sem CID, uma vez que o art. 5º da Resolução n.º 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina não permite a divulgação do CID sem autorização do paciente (BRASIL, 2002).

### **2.2.3 Absenteísmo por patologia profissional**

Durante o desenvolvimento de suas atividades laborais, os trabalhadores estão expostos a diversas situações que podem ocasionar danos à saúde, tais como: acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e doenças do trabalho.

Conforme o art. 19 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, Acidente de Trabalho é o que ocorre pelo do exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho, seja permanente ou temporária (BRASIL, 2015).

Também, o art. 20, da presente legislação, consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

- I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Tanto a doença profissional/ocupacional quanto a doença do trabalho são consideradas acidente do trabalho, embora tenham significados parecidos, esses dois conceitos se diferenciam, a doença profissional/ocupacional é causada pelas características da atividade laboral, enquanto a doença do trabalho está relacionada ao ambiente de trabalho.

Ainda, no art. 21, considera-se também o acidente de trabalho aquele sofrido no local e horário de trabalho que contribua para morte, redução ou perda da capacidade de exercer seu trabalho, qualquer lesão que exija atenção médica, doença resultante de contaminação acidental e qualquer acidente sofrido pelo trabalhador fora do ambiente e horário de trabalho no percurso entre a residência e o local de trabalho e vice-versa.

O Ministério da Previdência Social, em 2015 registrou 612.632 casos de acidentes de trabalho, apresentando uma queda de 14% com relação ao ano anterior (712.302) e 15,6% com relação ao ano de 2013 (725.664). Dentre os casos registrados em 2015, os trabalhadores do sexo masculino representaram 67% e as mulheres representaram 33% dos casos de acidente de trabalho. No setor frigorífico (CNAE – 1012) ocorreram 1.273 casos de acidentes de trabalho em 2015, dentre estes, foram registrados 17 casos em Rondônia (BRASIL, 2015).

Autores como Finkler (2007), Esteves (2003), Vilanova (2016), Tonelli (2010), Defani (2007), Ruschel (2014), Heemann (2013) realizaram pesquisas acerca da saúde ocupacional dos funcionários em indústrias frigoríficas, com foco na saúde e qualidade de vida dos funcionários e as suas devidas condições de trabalho, sendo possível observar que as patologias do trabalho com maior incidência neste setor são as Lesões por Esforços Repetitivos (L.E.R.) e Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho (D.O.R.T.).

De acordo com o Ministério da Saúde, as Lesões por Esforços Repetitivos e Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT) “são doenças caracterizadas pelo desgaste de estruturas do sistema músculo-esquelético que atingem várias categorias profissionais”. Trabalhadores de diversas áreas estão expostos a perigos em virtude das condições ou local de trabalho que propiciam a ocorrência ou agravamento das LER e DORT, tais como a execução de movimentos repetitivos, o uso de postos de trabalho inadequados, a

exposição a vibração e ruído, longas jornadas de trabalho, pressão para cumprimento de metas e de padrões de qualidade (BRASIL, 2012).

#### 2.2.4 Absenteísmo legal

O absenteísmo legal representam as faltas ao trabalho amparadas por lei, que dá o direito ao funcionário de se ausentar sem ocorrer prejuízos no salário. O funcionário poderá se ausentar ao trabalho sem ter desconto no salário e sem a necessidade de compensar a ausência em outro dia de trabalho, no disposto no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho		
Parágrafos	Quant. de Dias	Motivação
I	02	Em caso de falecimento de entes próximos como o cônjuge, ascendente (pais e avós), descendente (filhos e netos), irmão ou pessoa que viva sob sua dependência financeira declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.
II	03	Em razão de casamento.
III	01	Em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana. Com as seguintes observações: a) O art.10, § 1 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, altera para 5 dias a título de licença paternidade. b) O art. 01, da Lei 11.770/2008 dispõe para as empresas integrantes do Programa Empresa Cidadã, prorroga a licença paternidade por mais 15 dias, além dos 5 dias previstos no art. 10 do ADCT, totalizado 20 dias de ausência justificada.
IV	01	Em cada doze meses de trabalho, em razão de doação de sangue comprovada.
V	02	Para alistar-se como eleitor.
VI	-	Durante o tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar, disposto no art. 65, letra “c” da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
VII	-	Nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, com a devida comprovação.
VIII	-	Durante o período necessário em que precisar comparecer a juízo como parte, testemunha ou jurado.
IX	-	Durante o período necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
X	02	Diante da necessidade acompanhar em consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
XI	01/ano	Para acompanhar filho de até 06 anos em consulta médica.

**Figura 2: Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho**  
**Fonte:** Consolidação das Leis do Trabalho (1943) adaptado pelo autor

De acordo com o art. 392 da referida legislação, a empregada gestante tem direito a licença maternidade e poderá se afastar de suas funções sem prejuízo do emprego e do salário, num período de 120 (cento e vinte) dias, sendo que a licença somente será concedida após estágio probatório. Conforme art. 01 da Lei 11.770/2008, para empresas integrantes do Programa Empresa Cidadã a licença maternidade será prorrogada por mais 60 dias, totalizando 180 dias (BRASIL, 2008).

O art. 129 da CLT, determina que todo funcionário tem direito anualmente a um período de férias, sem que ocorra prejuízos da remuneração. Contudo, o art. 130 estabelece a proporção do período de férias, com a diminuição dos dias de gozo das férias de acordo com as falta injustificadas (BRASIL, 1943).

### **2.2.5 Absenteísmo compulsório**

O absenteísmo compulsório é caracterizado pelo impedimento do funcionário de comparecer ao seu posto trabalho por suspensão disciplinar imposta pela chefia, por motivo de prisão ou por algum outro motivo que não permita a presença do funcionário no serviço (QUICK e LAPERTOSA, 1982).

Para que se mantenha a ordem e disciplina no ambiente de trabalho, o empregador possui o poder de aplicar ações disciplinares aos seus funcionários, porém, tal poder tem limitações, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece limites ao poder de disciplinar do empregador e protege o funcionário contra as arbitrariedades que ocorrer por parte do empregador (ZANLUCA, 2017).

Zanluca (2017, p. 11), descreve que “a suspensão visa disciplinar, resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa”. Relata ainda que, a suspensão disciplinar é uma forma de penalidade dada ao funcionário, podendo ocorrer após advertências ou após a ocorrência de uma falta. Por se tratar de uma falta injustificada, o funcionário perde o direito a remuneração correspondente aos dias de suspensão e a remuneração do descanso semanal remunerado a que se corresponde. O autor cita ainda que a suspensão disciplinar é considerada como a falta injustificada ao trabalho, portanto, implicará também no período de férias conforme o art. 130 da CLT, e sobretudo, poderá acarretar na interrupção ou a suspensão do contrato individual de trabalho.

O funcionário também poderá ser suspenso do trabalho segundo o art. 476-A da CLT, que dispõe sobre a suspensão do contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses, para participação do funcionário em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo

empregador, por intermédio de acordo coletivo e aprovação do funcionário (BRASIL, 1943). Nesse período, o funcionário não tem direito ao salário, mas o empregador poderá conceder uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão. Além disso, o funcionário poder vir a receber a “bolsa qualificação profissional”, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), conforme ampara o art. 2º-A da Lei 7.998/1990 (BRASIL, 1990).

Essa suspensão permite ao funcionário a sua requalificação profissional, e o direito de retorno as atividades laborais, trata-se de uma forma de demissão sem que se recorra à rescisão contratual, o qual gera custos para o empregador.

Em caso de prisão do funcionário, não é autorizado a dispensa por justa causa antes do julgamento, porém, faz-se a suspensão do contrato de trabalho. A rescisão contratual só poderá ocorrer após a condenação criminal definitiva o qual impõe a pena privativa de liberdade do funcionário, conforme o art. 482 da CLT, letra “d”, em que prevê a dispensa por justa causa do funcionário por condenação criminal (BRASIL, 1943).

## 2.3 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO NO RAMO FRIGORÍFICO

O ambiente de trabalho no frigorífico é caracterizado pela constante ocorrência de fatores que influenciam na vida e saúde do funcionário. Gandon *et al* (2015), destaca que os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais derivadas da exposição de agente insalubres são os principais influenciadores que contribuem para o aumento do índice de absenteísmo.

O ambiente de trabalho constitui-se de fatores que, de uma forma ou outra, influenciam no desempenho do funcionário durante suas atividades laborais. Os perigos mais frequentes no ambiente de trabalho são os riscos, o ruído, a iluminação e a troca térmica entre o funcionário e o ambiente, esses fatores podem causar danos à saúde e por esta razão devem ser monitorados (ESTEVEES, 2003).

No ramo frigorífico as condições de trabalho interferem na saúde do funcionário e na sua permanência na empresa, isso ocorre diretamente em alguns setores específicos como a câmara fria, onde existem equipamentos de segurança que possibilitam a permanência do funcionário nesse setor. Outro setor que tende a ocasionar danos à saúde do funcionário é o setor de abate, que devido a exigência de se cumprir metas, têm-se a facilidade de acontecer acidentes de trabalho, ocasionados pela necessidade produzir mais em menos tempo ou pela dispersão do funcionário (GALVÃO, 2013).



A gestão e organização do trabalho na indústria frigorífica é concentrada no alcance de metas de produção, em que utiliza-se a pressão e a supervisão direta sobre os funcionários no processo de produção. Para essa função são contratados funcionários de confiança, os chamados “encarregados”, que tem o dever de cobrar, pressionar e fiscalizar os demais funcionários (FINKLER, 2007).

Contudo, as empresas vem buscando melhorar a qualidade do trabalho e a vida dos funcionários através de investimentos em projetos e estudos ergonômicos com o objetivo de melhorar a produção. Se por um lado, esses investimentos ocasionam custos para a empresa, por outro lado, pode representar uma grande economia para a empresa, tendo como consequência, a melhoria da saúde do funcionário, como também no desempenho do funcionário sobre a produtividade (MARQUES *et al*, 2010).

As doenças relacionadas ao trabalho provocam danos a vida dos funcionários, o reconhecimento dessas doenças é regido por normas e legislações, com o propósito de garantir a saúde e os direitos dos funcionários. Para tanto, foi criada a Norma Regulamentadora 36 (NR-36), publicada em 18 de abril de 2013 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que trata da segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados (VILANOVA, 2016).

## 2.4 ABSENTEÍSMO NO SETOR FRIGORÍFICO

A agroindústria de frango no Brasil é um exemplo de organização e competitividade no mercado mundial. A gestão competente no setor agroindustrial coloca o Brasil entre os principais produtores de frango no mercado mundial, porém, existem alguns fatores preocupantes que podem afetar a competitividade, desta forma, há a necessidade de buscar melhorias no desempenho com o intuito de aumentar a produção das empresas que atuam neste segmento agroindustrial (SAKAMOTO, 2005).

Com o intuito de manter a alta competitividade e em busca da diminuição dos custos e a maximização dos lucros, as indústrias frigoríficas utilizam como estratégias a intensificação e aceleração do ritmo de trabalho. Desta forma, o trabalhador submete-se as exigências mentais e físicas, adotando posturas estáticas e fazendo movimentos rápidos e repetitivos. Essas situações implicam na qualidade de vida do trabalhador, ocasionando diversos agravos a saúde, com destaque as Lesões por Esforços Repetitivos (LER/DORT) (FINKLER, 2007).

Os acidentes de trabalhos e as doenças ocupacionais provenientes da exposição aos agentes de riscos nos ambientes de trabalho contribuem diretamente com o aumento do

absenteísmo e, conseqüentemente, aumentam os custos, desfavorecendo a empresa. No ramo frigorífico, nota-se que 80% das atividades laborais são realizadas manualmente e na posição em pé, levando a manifestação de patologias e gerando um desconforto postural que possibilita o desenvolvimento das LER/DORT (GANDON *et al*, 2015).

O desenvolvimento de patologias relacionadas ao trabalho têm como consequência o absenteísmo, que contribui significativamente na elevação dos custos operacionais. Analisando o índice de absenteísmo é possível encontrar diversos fatores que interferem no desempenho e assiduidade do funcionário em seu ambiente de trabalho, como também, na qualidade de vida do funcionário (GANDON *et al*, 2015).

Dentre os estudos realizados acerca da saúde ocupacional dos funcionários em indústrias frigoríficas, foi possível observar que o absenteísmo mais frequente, neste segmento, ocorre devido grande incidência de patologias relacionadas ao trabalho, representado pelos afastamentos por doenças ocupacionais dos funcionários.

Defani (2007) relata, em seu estudo, que o processo de trabalho em frigoríficos de abate de aves representam um problema crescente com relação as doenças ocupacionais, os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT) estão entre as principais doenças que agravam a saúde do funcionário. As atividades laborais neste setor são caracterizadas pela realização de força e repetição, e a adoção de posturas inadequadas que exigem movimentação constante, principalmente nos membros superiores.

Vilanova (2016) em seu estudo, mostrou que o motivo osteomuscular foi a causa do maior número de ausências ocorridas no período avaliado, com o índice de 77%, representou o maior problema em relação aos atestados justificados na empresa estudada.

O estudo realizado por Ruschel (2014), em um frigorífico avícola, mostrou que 49% dos afastamentos foram por doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, devido aos movimentos de elevação e repetição dos membros superiores ou por postura inadequada. Em relação ao gênero, os homens representaram apenas 31%, enquanto as mulheres representaram 69% dos funcionários afastados em decorrência das doenças osteomusculares.

Os impactos causados pelos agravos à saúde e à segurança do trabalhador refletem no índice de absenteísmo da empresa, que segundo Affonso (2014), o absenteísmo ocasiona custos diretos e indiretos representados pela queda da produtividade e da qualidade, gerando um impacto econômico na empresa através do redimensionamento do quadro de funcionários, ampliando os custos de produção e, conseqüentemente, resultando no aumento do custo final do produto.

Contudo, o ramo frigorífico avícola é um ambiente favorável para a aplicação de melhorias ergonômicas. Segundo Defani (2007, p. 08), “a ergonomia, quando aplicada corretamente dentro das empresas, permite ao empregado e ao empregador qualidade de vida e produtividade”. Descreve ainda, que a falta da ergonomia no processo produtivo gera desconforto e doenças ocupacionais que consequentemente, resultam no aumento dos índices de rotatividade e absenteísmo nas empresas.

As empresas que atuam no ramo frigorífico, buscam melhorias no processo produtivo de forma a avaliar e adequar o ambiente de trabalho, afim de atender ao mercado comercial e as legislações trabalhistas e ambientais, tendo como objetivo minimizar os danos causados a saúde do funcionário pelas LER/DORT, bem como minimizar os possíveis afastamentos do trabalho (GANDON *et al*, 2015).

## 2.5 GESTÃO DE CUSTOS

A gestão de custos se define como uma ferramenta baseada em um conjunto de técnicas e métodos para planejamento e controle dos custos dentro das empresas, em que seu objetivo principal é fornecer informações importantes para as empresas de forma a proporcionar o valor, a qualidade e a oportunidade que os clientes desejam (PAIVA *et al*, 1999).

### 2.5.1 Definição de custos

Martins (2010, p. 25) define custo como “um gasto que se tem com bens e serviços utilizados para que seja possível a produção de outros bens ou serviços”. Trata-se de um gasto, porém só será reconhecido como custo durante a fabricação do produto ou execução de um serviço. O autor reforça ainda os conceitos de custos e despesas, custos são os gastos referente ao consumo na produção ou execução de um serviço, já os gastos referentes a administração, esforços de vendas ou financiamentos são classificados como Despesas.

Assim como nas empresas, nas indústrias também existem diversos custos ligado à diferentes setores, permitindo o bom funcionamento de todos os setores produtivos. Desta forma, Crepaldi (2010) classifica os custos quanto a sua apropriação:

- a) **Custos diretos:** são aqueles diretamente (sem rateio) apropriados a um produto ou serviço, bastando haver uma medida de consumo.
- b) **Custos indiretos:** são os que, para serem apropriados aos produtos, faz-se necessário a utilização de rateio.

Crepaldi (2010) inclui, ainda, a classificação dos custos quanto ao nível de atividade:

- a) **Custos fixos:** são aqueles cujo total não variam em relação à quantidade do produto produzido.
- b) **Custos variáveis:** são aqueles que variam de acordo com a quantidade produzida.

É essencial que cada setor da indústria desenvolva seu planejamento de custo para que os gestores entendam quais as ações que serão desenvolvidas e também quais serão os recursos necessários para que se desenvolvam as atividades da melhor forma.

### 2.5.2 Custos conjuntos

Nas indústrias, utiliza-se capital e mão-de-obra para produção de um ou mais produtos. No geral, a produção conjunta é caracterizada pela utilização de uma mesma matéria-prima para produção de dois ou mais produtos (FERREIRA, 2013).

Nas indústrias de abate de frangos utiliza-se a produção conjunta, onde a matéria-prima está diretamente relacionada a todos produtos finais até o ponto de separação. No ponto de separação, a matéria-prima inicial se divide em diversos produtos. Dado o início da separação, os produtos vão agregando valores, de forma independente, através dos diferentes processos produtivos. Determinar os custos unitários da produção é uma tarefa difícil, independentemente do método de custeio utilizado (CASSEL, 2006).

Quando dois ou mais produtos de valor considerável são produzidos através uma mesma matéria-prima, surgem os produtos conjuntos. O resultado da produção conjunta, obtido após o ponto de separação, são classificados em coprodutos, subprodutos ou sucatas, assim, Martins (2010) os define:

- a) **Coprodutos:** são os próprios produtos principais, assim chamados pois nascem de uma mesma matéria-prima. Respondem pelo faturamento da empresa.
- b) **Subprodutos:** são os produtos que nascem de forma natural durante o processo produtivo. Possuem mercado de venda estável, mas representam uma pequena porção do faturamento total.
- c) **Sucatas:** são produtos que podem ou não ocorrer de forma normal no processo de produção, cuja venda é esporádica e de valor imprevisível, na data em que surgem na produção.

As indústrias frigoríficas de aves atribuem-se atividades de produção conjunta, onde cada produto gerado tem um valor de mercado diferente, portanto terá um índice de custeio diferente (SCARPIN, 2013).

### 3 METODOLOGIA

Neste tópico apresenta-se a metodologia de trabalho aplicada durante a estruturação da pesquisa, elaborada de acordo com os objetivos propostos e com a problemática apresentada.

A pesquisa se classifica, quanto à natureza, como pesquisa aplicada, com abordagem quantitativa e qualitativa. Caracterizada como descritiva, com método dedutivo, a pesquisa buscou discernir a existência dos custos gerados pelo absenteísmo, em que foi realizada uma caracterização do problema existente com base na coleta de dados.

Para realização do trabalho, optou-se pela utilização de pesquisa bibliográfica, documental, retrospectiva e estudo de caso. Na pesquisa bibliográfica, foi realizada uma revisão bibliográfica fundamentada na literatura já existente sobre o tema, por meio da consulta de livros, artigos científicos, revistas e materiais retirados da internet para a elaboração do referencial teórico. Na pesquisa documental e retrospectiva foram consultados relatórios e documentos úteis retrospectivos, com base no período de 2010 a 2017, fornecidos pela empresa em estudo. Trata-se de um estudo de caso, em que proporcionou um detalhamento das informações, sob o propósito de estudar os custos ocasionados pelo absenteísmo no Frigorífico Globoaves.

A coleta de dados foi realizada em duas etapas. A primeira etapa da coleta foi realizada por meio de um formulário adaptado, desenvolvido por Affonso (2014) e Junkes (2010), também foram coletados documentos úteis que abrangem a relação das ausências conforme os objetivos propostos da pesquisa. Na segunda etapa, utilizou-se um questionário adaptado o qual foi aplicado aos funcionários, de forma a analisar o perfil do funcionário absento, considerando as seguintes variáveis: idade, sexo, grau de instrução, tempo de serviço.

Para efetuação do cálculo do Índice de Absenteísmo (IA), foi aplicada a fórmula adaptada por Junkes (2010), o qual compreende os diferentes tipos ausências não previstas, como as faltas justificadas por atestados, faltas por direitos legais e faltas injustificadas. Contudo, divide-se o total de ausências não previstas pelo número médio de funcionários multiplicado pelo número de dias trabalhados no período, sendo necessário descontar os dias relativos às férias, feriados e descansos semanais, totalizando 272 dias ao ano. Diante disso, multiplica-se o resultado por 100 para que se obtenha o índice em porcentagem.

$$IA = \frac{\text{Total de dias das ausências não previstas ao trabalho}}{\text{Nº médio de funcionários} \times \text{Nº de dias trabalhados no período}} \times 100$$

A pesquisa foi realizada no período de 18 de abril a 29 de maio de 2018, por meio de aplicação de questionário e formulário semiestruturado com em visitas *in loco*, também foram coletados documentos e relatórios úteis para complementação dos dados.

#### **4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

O presente tópico apresenta os dados e as análises que foram consideradas importantes para atender os objetivos propostos na pesquisa. Para apresentação dos resultados, foram utilizados os critérios com base na metodologia.

##### **4.1 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS**

Para análise do perfil dos funcionários, utilizou-se um questionário o qual foi aplicado para 185 funcionários de diversos setores do Frigorífico Globoaves de Espigão do Oeste - RO. O questionário compôs-se das seguintes variáveis: sexo, idade, grau de instrução e por tempo de serviço na empresa.

Dos 185 funcionários entrevistados, 94 eram do sexo feminino (50,8%) e 91 do sexo masculino (49,2%) (APÊNDICE A). A pesquisa apontou que o absenteísmo no sexo feminino é mais frequente, com uma média de 6% maior que o sexo masculino, conforme já verificado no estudo realizado por Affonso (2014).

Dentre as funcionárias entrevistadas, 35,7% afirmaram ter faltado pelo menos uma vez ao ano, a maioria alegou faltar por motivo de gestação ou acompanhamento de filhos em consultas ou internações. Desta forma, Tonelli (2010) relata que ao estudar os motivos que levam a ocorrência do absenteísmo entre as mulheres, observa-se que além de operárias, as mulheres assumem as responsabilidades do lar e com os filhos, que consequentemente contribui relativamente com o absenteísmo.

Quanto à idade (APÊNDICE B), 47,6% dos funcionários entrevistados têm entre 18 a 25 anos, sendo que, desses 56 são homens e 32 são mulheres. Certifica-se que o absenteísmo é mais elevado entre os jovens de 18 a 25 anos, sendo que 30,3% dos funcionários dessa faixa de idade afirmaram ter faltado por pelo menos uma vez ao ano. Esses dados confirmam a pesquisa de Affonso (2014), a qual constatou que o absenteísmo entre os jovens de 18 a 21 anos e de 22 a 25 anos é mais elevado comparado as demais faixas de idade, sendo os jovens entre 18 e 21 anos os maiores responsáveis pelo absenteísmo.

Ao verificar o grau de instrução (APÊNDICE C), percebe-se que apenas 6,5% dos funcionários concluíram o Ensino fundamental e 22,2% não concluíram. Destaca-se que a maioria dos funcionários entrevistados concluíram o Ensino Médio (34,6%), sendo que 26,5% dos entrevistados não concluíram o Ensino Médio ou estão cursando. São poucos os funcionários que concluíram ou estão cursando o Ensino Superior, sendo que, apenas 2,2% possuem o Ensino Superior completo e 8,1% não concluíram ou estão cursando.

Esses dados são contraditórios ao estudo de Heemann (2013), o qual observou a maioria dos funcionários possuem apenas o Ensino Fundamental completo, e a quantidade de funcionários que possuem o Ensino Médio, Técnico e Superior são baixas, o autor destaca ainda que os cargos desses funcionários dentro da empresa são de chefia, tais como os encarregados de setor, responsáveis pela garantia da qualidade dos produtos, segurança do trabalho, setor administrativo e gerencia industrial.

Com relação ao tempo de serviço, a maior parte dos funcionários afirmaram trabalhar a menos de um ano na empresa (36,8%), conforme Apêndice D. Evidencia-se que o absenteísmo acontece com mais frequência entre os funcionários com tempo de serviço menor que um ano (21,6%). Dentre esses, 15,2% afirmaram trabalhar a menos de um ano, porém, até o momento não tiveram faltas. Nesse aspecto, o estudo realizado por Affonso (2014), mostrou que o absenteísmo é mais frequente entre os funcionários que trabalham a menos de um ano.

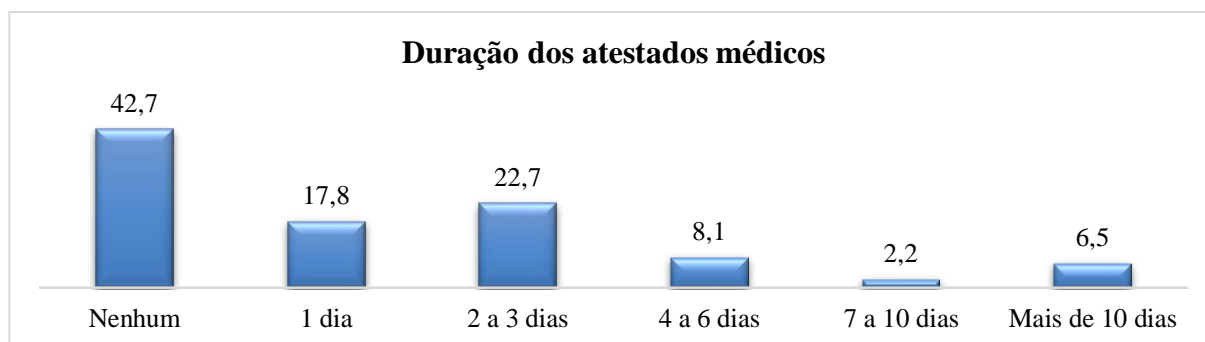
Parte dos funcionários que trabalham a menos de um ano no frigorífico ainda estão em período de experiência, diante disso, o representante de Recursos Humanos do Frigorífico Globoaves relatou que há uma grande rotatividade de funcionários na empresa e que os funcionários que ainda estão em período de experiência evitam ao máximo a ocorrências de faltas durante esse período.

No que se refere ao motivo das ausências (APÊNDICE E), 57,3% dos funcionários afirmaram ter faltado sob justificativa de atestado médico pelo uma vez ao ano. Os principais motivos justificados pelos funcionários são por doenças, acompanhamento de filhos em consultas ou internações, dores, atestado odontológico, gestação, acidente, cirurgia e outros. Nesse aspecto, Pissinin (2012) verificou em sua pesquisa a presença de faltas justificadas por atestados médicos em todo o período de estudo, ocasionadas por diversos motivos relacionados ou não ao trabalho. E afirma que, as faltas ao trabalho nem sempre vêm acompanhadas de justificativas, e suas causas geralmente estão relacionadas a diversos fatores externos, impossibilitando o controle por parte da empresa.

Com relação às faltas injustificadas, apenas 21,1% alegaram faltar pelo menos uma vez ao ano por motivo não justificado.

As ausências por outros motivos representam 16,8% dos casos. Essas faltas geralmente estão representadas pelas faltas abonadas, caracterizada como direito legal do funcionários se ausentar, algumas foram justificadas pelos funcionários, tais como, por motivo de falecimento de entes próximos, curso de aprimoramento, matrícula em instituição de ensino superior, entre outros.

A Figura 3 apresenta a quantidade de dias concedidos nos atestados médicos:



**Figura 3: Média de dias faltados**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)

Evidencia-se que a maioria dos atestados tiveram duração de 1 dia e de 2 a 3 dias. Esses dados vão de encontro ao estudo realizado por Junkes (2010) acerca do absenteísmo dos profissionais de enfermagem que atuam em hospitais públicos da região centro sul do Estado de Rondônia, o qual verificou que os afastamentos por atestado médico com duração de 1 a 3 dias ocorre com mais frequência que os demais.

## 4.2 ABSENTEÍSMO NO FRIGORÍFICO GLOBOAVES

Para realização do cálculo do índice de absenteísmo e dos custos ocasionados em razão das ausências dos funcionários, bem como a análise das causas do absenteísmo na empresa, optou-se pela aplicação de um formulário ao setor de Recursos Humanos da empresa, como também foram coletados documentos e relatórios úteis para complementação dos dados. Foram consideradas apenas as faltas com duração de até 15 dias, levando em consideração a responsabilidade da empresa de retribuição do período de 01 a 15 dias de ausência dos funcionários ou de afastamento, ultrapassando esse período o INSS assume o pagamento dos vencimentos.

Os dados da pesquisa apontam que o quadro de funcionários aumentou significativamente no período de 2010 para 2017 (APÊNDICE F), esse aumento ocorreu em



virtude da ampliação e modernização do frigorífico, além do expansão da capacidade de produção e aumento da demanda no decorrer do anos. Em 2017 o quadro de funcionários teve um aumento de 335% comparado ao ano de 2010, destacam-se, principalmente, os anos de 2013 (43,3%) e 2017 (50,7%) que tiveram o maior aumento do quadro de funcionários.

Observa-se também que a maioria dos funcionários são do sexo masculino, e que esses representaram 60% do quadro de funcionários em todos os períodos estudados. Esse percentual é pouco acima do encontrado por Heemann (2013) em um frigorífico de aves em um município do Rio Grande do Sul, onde constatou-se que cerca 55% dos funcionários são do sexo masculino.

As ausências investigadas no Frigorífico Globoaves de Espigão do Oeste foram classificadas pelos seguintes motivos: atestado médico, direitos legais e sem justificativa. Foram verificadas a quantidade de funcionários ausentes nos anos de 2010 a 2017, em que constatou-se o quantitativo de 3.486 ausências registradas durante todo o período (APÊNDICE G). O setor de RH da empresa não especificou a quantidade de dias perdidos de trabalho ocasionados por essas ausências.

É importante destacar que a maioria das ausências foram por falta injustificada (39%). Conforme já verificado no estudo de Affonso (2014) em uma empresa prestadora de serviços para a indústria automotiva localizada em Minas Gerais, o qual verificou que o índice de absenteísmo ocasionado pelas faltas injustificadas são os principais motivos das ausências. O autor explica ainda que as faltas injustificadas ao trabalho estão diretamente relacionadas com a satisfação, motivação ou comportamento organizacional.

Por outro lado, 37% da ausências foram justificadas por atestados médicos. Dentre as principais causas do absenteísmo estudadas por Pissinin (2012) a justificativa mais comum utilizada pelo funcionário para abster-se de seu trabalho são justificadas principalmente por atestados médicos e licenças.

A Tabela 1 apresenta a quantidade de atestados médicos registrados no período de 2010 a 2017, destacando somente os principais motivos: sem CID (Classificação Internacional de Doenças), acompanhante, gestação e doenças.

**Tabela 1** – Distribuição das ausências por atestado médico

Motivo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
<b>Sem CID</b>	17	21	29	35	47	63	104	175	491
<b>Acompanhante</b>	06	15	21	39	52	60	76	82	351
<b>Gestação</b>	17	35	69	91	134	199	275	310	1.130
<b>Doenças</b>	07	15	23	37	42	61	73	79	337
<b>Total/ano</b>	<b>47</b>	<b>86</b>	<b>142</b>	<b>202</b>	<b>275</b>	<b>383</b>	<b>528</b>	<b>646</b>	<b>2.309</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Dentre os principais atestados em estudo, observa-se que 1.130 atestados são por motivo de gestação, nesses atestados inclui-se o pré-natal e licença maternidade, como também outros tipos de atestado relacionados à gestação, sejam eles por exames ou ultrassonografia.

Destaca-se também que 491 atestados médicos não apresentam a CID, em função disso, não foi possível analisar as causas dos atestados de forma mais aprofundada. Conforme prevê o art. 5º da Resolução 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina, os médicos somente poderão fornecer atestados médicos com o diagnóstico codificado sob solicitação do paciente (BRASIL, 2002).

#### 4.3 ÍNDICES DE ABSENTEÍSMO E CUSTOS

A presente pesquisa propôs-se a verificar o índice de absenteísmo ocasionado pelas ausências dos funcionários do Frigorífico Globoaves de Espigão do Oeste - RO. Para obter o Índice de Absenteísmo (IA) utilizou-se a fórmula adaptada por Junkes (2010), a qual engloba todos tipos de ausências:

$$IA = \frac{\text{Total de dias das ausências não previstas ao trabalho}}{\text{Nº médio de funcionários} \times \text{Nº de dias trabalhados no período}} \times 100$$

Para base de cálculo do número de dias trabalhados em cada período, foi necessário descontar os dias relativos às férias, feriados e descanso semanais, totalizando 272 dias úteis por ano.

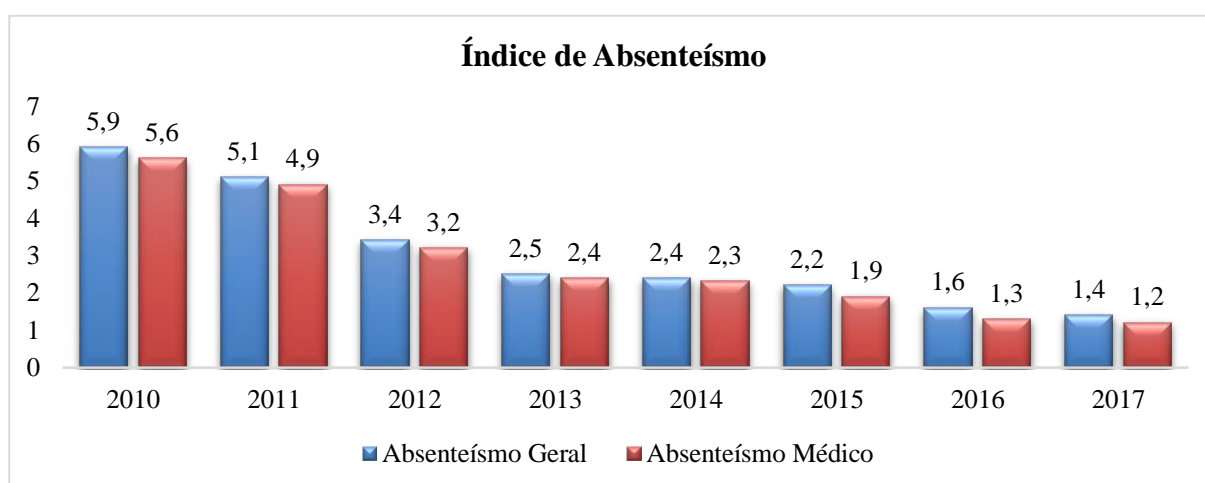
Os dados coletados pelo RH foram disponibilizados em quantidade de horas. Para o cálculo dos índices de absenteísmo, bem como dos custos, optou-se pela conversão da quantidade de horas para dias. Para conversão das horas, divide-se a quantidade total de horas de ausências (ausências por atestado médico e as demais ausências, incluindo os atrasos e as suspensões disciplinares) de cada período pela quantidade de horas trabalhadas em um dia, considerando a carga horária de trabalho no frigorífico de 8 horas por dia.

Verificou-se que a quantidade total de dias perdidos foi de 16.736 em todo o período proposto no estudo (APÊNDICE H). Evidencia-se que a maior parte dos dias perdidos foram justificados por atestados médicos. Destaca-se que a quantidade de dias perdidos com atestados médicos chega a representar 91,8% do total de ausências no período de 2010 a 2017.

Anteriormente, observou-se que a quantidade de ausências por falta injustificada (1.342 ausências) é maior que a quantidade de ausências por atestado (1.299 ausências), porém, ao

calcular a quantidade de dias perdidos, observa-se que a maioria dos dias perdidos são ocasionados por atestados, totalizando 15.364 dias de ausências (91,8%) (APÊNDICE H). Pode-se afirmar que o atestado médico é o maior responsável pelo índice de absenteísmo na empresa em estudo.

Optou-se por apresentar o índice de absenteísmo geral e por atestado médico. Através da Figura 4, é possível observar a incidência do absenteísmo médico sobre o absenteísmo geral:



**Figura 4: Índices de absenteísmo**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)

De maneira geral, o absenteísmo teve uma redução expressiva ao longo dos anos, essa redução significativa representa os bons resultados do gerenciamento e controle do absenteísmo na empresa. Nota-se que o ano de 2017 representou o período com menor índice de absenteísmo com apenas 1,4 %, o qual apresentou uma redução de 76% comparada ao ano de 2010 que chegou a atingir 5,9%. Destaca-se ainda a presença do absenteísmo médico em todos os períodos. Sobretudo, é importante ressaltar que o absenteísmo médico teve a maior representatividade, chegando a 91,8% (APÊNDICE H) do absenteísmo geral ocorrido no período de estudo.

Comparado os índices de absenteísmo da empresa ao índice aceito pela Organização Mundial do Trabalho (OIT), que segundo Affonso (2014) é de 1,4%, nos anos de 2010 a 2016 os índices estão considerados acima do percentual aceitável, o qual representa resultados negativos para a gestão de Recursos Humanos. Já no ano 2017, os índices apresentam estar no padrão considerável aceito pela OIT. Esses dados são inferiores quando comparados ao estudo realizado por Heemann (2013) em um frigorífico avícola no Rio Grande do Sul, o qual apresentou um absenteísmo médio de 12,4%, considerado como um valor muito acima do aceitável.

Ainda, ao observar os índices de absenteísmo dos anos de 2010 (5,9%) e 2011 (5,1%), nota-se que esses índices são superiores quando comparados aos índices encontrados por Affonso (2014) de sua pesquisa em uma empresa prestadora de serviços para a indústria automotiva em Minas Gerais, que foram de 5,21% no ano de 2010 e 4,47% em 2011.

Por meio do formulário, foi perguntado ao setor de Recursos Humanos, quais as medidas tomadas para evitar as ausências dos funcionários, como também, quais as medidas tomadas para reter o pessoal. O representante do RH afirmou que além dos descontos na folha de pagamento, são aplicadas medidas disciplinares verbal, advertências por escrito e a suspensão do funcionário. Conforme o Acordo Coletivo homologado, o funcionário perde o direito a cesta básica no mês em que tiver dois dias de faltas por atestado ou um dia referente a falta injustificada.

Partindo para a questão financeira, a Figura 5 apresenta os custos do absenteísmo médico e o absenteísmo geral ocasionados pelas ausências dos funcionários no Frigorífico Globoaves de Espigão do Oeste – RO, considerando o período de 2010 a 2017.

Para obter o valor total do absenteísmo, utilizou-se como base de cálculo o valor médio recebido por dia multiplicado pelo número de dias perdidos. O valor recebido por dia foi calculado com base na média de salários anual dos funcionários fornecida pelo RH da empresa.

Período	Custo do absenteísmo médico			Custo total do absenteísmo		
	Nº de dias perdidos	Valor recebido por dia (R\$)	Total (R\$)	Nº de dias perdidos	Valor recebido por dia (R\$)	Total (R\$)
<b>2010</b>	2.196	19,17	42.097,32	2.300	19,17	44.091,00
<b>2011</b>	2.253	20,23	46.254,09	2.350	20,23	48.245,50
<b>2012</b>	1.625	24,5	39.812,50	1.754	24,5	42.973,08
<b>2013</b>	1.755	26,36	46.261,80	1.833	26,36	48.317,88
<b>2014</b>	2003	31,76	63.615,28	2.110	31,76	67.013,60
<b>2015</b>	1.939	33,83	65.596,37	2.182	33,83	73.817,06
<b>2016</b>	1.488	37,27	55.457,76	1.754	37,27	65.371,58
<b>2017</b>	2.105	39,70	83.568,50	2.453	39,70	97.384,10
<b>Total</b>	<b>15.364</b>	-	442.663,62	<b>16.736</b>	-	<b>487.213,72</b>

**Figura 5: Custos do absenteísmo**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)

Os cálculos mostraram que durante o período de 2010 a 2017, o valor de dias ausentes correspondem à um montante de R\$ 487.213,72. Desse valor, as ausências por atestados

médicos correspondem a R\$ 442.663,62, sendo responsável por 91% do custo total gerado pelo absenteísmo. Destacam-se os anos de 2015 e 2017, o qual apresentaram os maiores custos ocorridos em razão do absenteísmo em todo período de estudo, sendo que no ano de 2015 os cálculos apresentam o valor de R\$ 73.813,06 e em 2017 o valor de R\$ 97.384,10.

Não foram constatados estudos acerca do custo do absenteísmo em empresas que atuam no ramo frigorífico com o abate e processamento de aves. No entanto, esses valores são elevados quando comparados com o estudo realizado na Prefeitura Municipal de Cotiporã/RS por Pacheco *et al* (2016), em que o autor calculou que os custos gerados pelo absenteísmo foi de R\$ 249.276,95 no período de 2012 a 2014.

Contudo, ao analisar o total dos custos gerados pelo absenteísmo, os valores encontrados são considerados inferiores quando comparados ao estudo realizado por Souza *et al* (2015), no setor de acabamento de uma indústria gráfica em Minas Gerais, no ano de 2014, em que foram verificados os custos em função do absenteísmo, onde contatou-se o valor de R\$ 370.171,00 no período de um ano, levando em consideração o quadro elevado de funcionários na empresa, o qual envolve cerca de 1.100 funcionários diretos e terceirizados.

Com o alto nível de competitividade das empresas, surge a necessidade de um equilíbrio perfeito entre a produtividade e a capacidade de produção estimada, torando-se necessário a prevenção de qualquer fator que reduzam a vantagem competitiva da empresa. Para isso, é imprescindível que o nível de absenteísmo seja reduzido à uma escala quase zero, bem como a eliminação de suas causas (PENATTI, 2006).

Para diminuir os impactos causados pelas ausências dos funcionários, o representante de Recursos Humanos do frigorífico informou ter realizado a contratação de um médico para fornecer atendimentos ambulatoriais dentro da empresa, e pretende ainda aumentar a carga horária do médico na empresa com o propósito de diminuir a quantidade de atestados.

A empresa pesquisada não possui dados específicos de ausências individualizado por setores de serviço, o que torna inviável nesse trabalho calcular o índice de absenteísmo específico individualizado por setor, bem como os custos do absenteísmo ocorridos em cada setor de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No presente estudo, o absenteísmo representou as ausências dos funcionários durante as atividades laborais e, por meio deste, foi possível identificar os principais fatores que levaram as ausências dos funcionários no Frigorífico Globoaves de Espigão do Oeste – RO.

Ao analisar o perfil dos funcionários constatou-se que o absenteísmo é mais frequente no sexo feminino. No que se refere à idade, a maioria dos funcionários tem entre 18 a 21 anos, como também foi possível constatar que o absenteísmo nessa faixa de idade é mais elevado que as demais. Quanto ao grau de instrução, 34,6% dos funcionários disseram ter concluído o Ensino Médio. Com relação ao tempo de serviço, 36,8% dos funcionários afirmaram trabalhar à menos de um ano na empresa, em que foi possível evidenciar também que, o absenteísmo acontece com mais frequência entre os funcionários com tempo de serviço menor que um ano.

Constatou-se, por meio dos resultados, que o principal motivo do absenteísmo foi por atestado médico, com 1.299 atestados registrados, totalizando de 15.364 dias perdidos de trabalho. Os principais motivos dos atestados foram por gestação, sem CID (Classificação Internacional de Doenças), acompanhante e doenças. Além dos atestados médicos, foram constatadas as ausências por direitos legais e sem justificativa, foram registradas 845 ausências e 1.342 respectivamente.

Quando analisados os índices de absenteísmo em todo o período estudado, observou-se que o índice apresentou uma redução significativa no decorrer dos anos, sobretudo, evidencia-se que o maior índice encontrado foi de 5,9% no ano de 2010 e o menor índice ocorreu em 2017 com 1,4%. Destaca-se a incidência do absenteísmo médico com 91,8% sobre o absenteísmo geral, e conclui-se que o absenteísmo médico é o maior responsável pelo índice de absenteísmo na empresa em estudo.

Os custos incorridos em função das ausências dos funcionários no frigorífico atingiram o montante de R\$ 487.213,72, com destaque ao absenteísmo médico que representou 91% desse valor. Durante o período estudado, os anos de 2015 e 2017 apresentaram a maioria dos custos gerados pelo absenteísmo dos funcionários na empresa, chegando ao valor de R\$ 73.813,06 em 2015 e R\$ 97.384,10 em 2017.

Contudo, não foi possível verificar o setor com maior ocorrência de absenteísmo, visto que a empresa não possui dados que especifiquem de forma individualizada as ocorrências das ausências em cada setor de trabalho.

Os resultados do índice de ausências dos funcionários do frigorífico contribuíram para as estatísticas sobre absenteísmo e os custos gerados, uma vez que, são escassas as literaturas e pesquisas acerca do custo do absenteísmo no ramo frigorífico de abate e processamento de aves.

Considerando o alto nível de absenteísmo justificado por atestados médicos apresentados pela equipe de funcionários do frigorífico, indica a necessidade de análise desses atestados, de forma a correlacionar as causas e o período de afastamento, como também, faz-se interessante analisar os afastamentos por licenças derivadas de doenças ocupacionais.

## REFERÊNCIAS

ABPA - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL. **2017 Relatório Anual**. São Paulo, 2017. Disponível em: <[http://abpa-br.com.br/storage/files/3678c\\_final\\_abpa\\_relatorio\\_anual\\_2016\\_portugues\\_web\\_reduzido.pdf](http://abpa-br.com.br/storage/files/3678c_final_abpa_relatorio_anual_2016_portugues_web_reduzido.pdf)>. Acesso em: 06 nov. 2017.

AFFONSO, Sergio Luiz. **Absenteísmo: um problema complexo nas organizações**. Dissertação (Mestre em Administração). Universidade Fumec - Faculdade de Ciências Empresariais. Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4360/2212>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de Pessoas**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, 2015. Disponível em: <[http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos\\_cooperativismo/terceira\\_etapa/arte\\_gestao\\_pessoas.pdf](http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos_cooperativismo/terceira_etapa/arte_gestao_pessoas.pdf)>. Acesso em: 29 jun. 2018.

BRASIL. ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <[https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/ADC1988\\_08.09.2016/art\\_10\\_.asp](https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/ADC1988_08.09.2016/art_10_.asp)>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949. **Regulamento a que se refere o Decreto Nº 27.048, de 12 de agosto de 1949**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-27048-12-agosto-1949-340637-normaatualizada-pe.html>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**. Atualizada até 14 de julho de 2017. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/ClT.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 07, de 12 de fevereiro de 2009. **Código do Trabalho**. Disponível em: <[http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei007\\_2009.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei007_2009.html)>. Acesso em: 09 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. **Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 03 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.770, de 09 de Setembro de 2008. **Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 1.658, de 13 de fevereiro de 2002. **Conselho Federal de Medicina. Normatiza a emissão de atestados médicos e dá outras providências.** Disponível em: <[http://portal.cfm.org.br/index.php?option=com\\_content&id=2617](http://portal.cfm.org.br/index.php?option=com_content&id=2617)>. Acesso em: 22 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. **Anuário estatístico de acidentes de trabalho 2015.** 2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/aeat15.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **28 de Fevereiro - Dia Internacional de Prevenção às Lesões e Distúrbios Musculoesqueléticos.** 2012. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/profissional-e-gestor/vigilancia/noticias-vigilancia/172-noticias-anteriores-vigilancia/8050-28-de-fevereiro-dia-internacional-de-prevencao-as-lesoes-e-disturbios-musculoesqueleticos>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **DATASUS.** 2018. Disponível em: <<http://datasus.saude.gov.br/sistemas-e-aplicativos/cadastros-nacionais/cid-10>>. Acesso em: 22 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013 - Norma Regulamentadora 36.** Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 2013. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/legislacao/item/3374-portaria-555-2013>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Portaria SIT nº 13, de 21 de junho de 2007 – Norma Regulamentadora 17.** Ergonomia. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 1990. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-17-ergonomia>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 220/2017 - Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Atualizada até 22 de setembro de 2017. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Sumulas.htm#32>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

CARDOSO, Mauricio Farias; CARDOSO, Janice de Freitas; SANTOS, Simone Rodrigues dos. **O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto:** um estudo em uma indústria gaúcha. Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade. Salvador. Vol. 3, n. 1, p. 107-121, 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/37834/o-impacto-da-rotatividade-e-do-absenteismo-de-pessoal-sobre-o-custo-do-produto-um-estudo-em-uma-industria-gaucha/i/pt-br>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

CASSEL, Ricardo Augusto; ANTUNES JR., José Antônio; OENNING, Vilmar. **Maximização da lucratividade em produção conjunta: um caso na indústria frigorífica.** Revista Produção. São Paulo. Vol. 16, n. 2, p. 244-257, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132006000200006&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132006000200006&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 03 nov. 2017.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Curso básico de contabilidade de custos.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.



DEFANI, Junior Clacindo. **Avaliação do perfil antropométrico e análise dinamométrica dos trabalhadores da agroindústria do setor de frigoríficos e abatedouros: o caso da Perdigoão Carambeí.** Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2007. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/52/Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

ESTEVES, Manoel José de Lourdes. **Implicações fisiológicas em trabalhadores expostos a ambientes frios na produção industrial dos abatedouros.** Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção com concentração em Ergonomia). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2003. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/86209>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio Século XXI Escolar: o minidicionário da língua portuguesa.** 4. ed. rev. ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

FERREIRA, Reginaldo Fernandes; FEUSER, Helena de Oliveira Leite; SOUZA, Marcos Paulo Rodrigues de. **Margem de contribuição incremental: análise após o ponto de separação nos frigoríficos abatedouros de bovinos.** In: XX Congresso Brasileiro de Custos, 2013. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/46>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

FINKLER, Anna Luisa; MUROFUSE, Neide Tieme. **Os problemas de saúde dos trabalhadores e a relação com o processo de trabalho em frigoríficos.** In: 3ª Mostra de Trabalhos em Saúde Pública. UNIOESTE. Cascavel, 2009. Disponível em: <[http://cac-php.unioeste.br/eventos/saudepublica/comunicacao\\_oral/os\\_problemas\\_de\\_saude\\_dos\\_trabalhadores\\_frigorificos.pdf](http://cac-php.unioeste.br/eventos/saudepublica/comunicacao_oral/os_problemas_de_saude_dos_trabalhadores_frigorificos.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2017.

GALVÃO, Celestina Dantas dos Santos. **Desafios da competitividade: recursos humanos na agroindústria da avicultura de corte.** Dissertação (Mestre em Administração). FEAD – Centro de Gestão Empreendedora. Belo Horizonte, 2013.

GANDON, Luiz Fernando Martins *et al.* **Melhorias ergonômicas como ferramenta para redução dos acidentes de trabalho e do absenteísmo na linha de produção do setor de desossa de um frigorífico gaúcho.** In: IV SINGEP – Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade, 2015. Disponível em: <<https://singep.org.br/4singep/resultado/433.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

GUIMARÃES, Rosiara de Souza Oliveira. **O absenteísmo entre os servidores civis de um hospital militar.** Dissertação (Mestre em Ciências na área de Saúde Pública). Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/4689>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

HEEMANN, Samuel. **Agravos à Saúde e Doenças Ocupacionais nos Trabalhadores do Matadouro-Frigorífico de Aves de um Município do Rio Grande do Sul no Ano de 2012.** Artigo (Pós-Graduação em Saúde Pública). Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78454>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

JUNKES, Maria Bernadete. **Ônus do absenteísmo de médicos e profissionais de enfermagem que atuam em hospitais públicos da região centro sul do Estado de Rondônia – Brasil**. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde). Faculdade de Ciências da Saúde, Fundação Universidade de Brasília – UnB. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/8133>>. Acesso em: 27 jun. 2017.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1995.

MARQUES, Amanda *et al.* **A ergonomia como um fator determinante no bom andamento da produção: um estudo de caso**. Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar da Graduação. São Paulo, 2010. Disponível em: <[http://www.usp.br/anagrama/Marques\\_Ergonomia](http://www.usp.br/anagrama/Marques_Ergonomia)>. Acesso em: 21 jun. 2017.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PACHECO, Maria Teresa Martiningui *et al.* **Os Reflexos Financeiros Causados Pela Rotatividade de Pessoal e Pelo Absenteísmo: Um Estudo na Prefeitura Municipal de Cotiporã/RS**. In: XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão e III INOVARSE – responsabilidade Social Aplicada, 2016. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_260.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_260.pdf)>. Acesso em: 25 jun. 2018.

PAIVA, Edmar Vidigal *et al.* **Gestão de Custos**. In: VI Congresso Brasileiro de Custos, 1999. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/3186>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

PENATTI, Izidoro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Oswaldo. **Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas**. In: III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2006. Disponível em: <[http://inf.aedb.br/seget/artigos06/898\\_Seget\\_Izidro%20Penatti.pdf](http://inf.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf)>. Acesso em: 17 jun. 2017.

PISSININ, Francieli Comora. **Estudo Sobre o Impacto do Absenteísmo na Produtividade de um Frigorífico**. Artigo (Pós-Graduação em Gestão Contábil e Financeira). Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR. Pato Branco, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/1457>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

QUICK, Thelmo Carlos; LAPERTOSA, João Baptista. **Análise do Absenteísmo em Usina Siderúrgica**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Vol. 10, n. 40, p. 62-67, 1982. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/Artigos%2040/V10%20n40-15.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2018.

RUSCHEL, Mariele Stertz; MOREIRA, Sandra Martins. **Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (LER/DORT) a principal causa de afastamento de trabalhadores em frigoríficos de aves**. In: III CONAPE – Congresso Nacional de Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas, 2014. Disponível em: <[http://cac-php.unioeste.br/eventos/conape/anais/iii\\_conape/Arquivos/Artigos/Artigoscompletos/ADMINISTRACAO/15.pdf](http://cac-php.unioeste.br/eventos/conape/anais/iii_conape/Arquivos/Artigos/Artigoscompletos/ADMINISTRACAO/15.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2017.

SAKAMOTO, Frederico T.C.; BORNIA, Antônio Cezar. **Agroindústria de frango brasileira: a importância do desenvolvimento de indicadores de desempenho inseridos no conceito de gestão da cadeia de suprimentos**. Revista Gestão Industrial, Vol. 01, n. 04, p. 26-33, 2005. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/revistagi/article/viewFile/139/135>. Acesso em: 13 nov. 2017.

SCARPIN, Jorge Eduardo; MAZZIONI, Sady; RIGO, Vitor Paulo. **A gestão da produção conjunta e alocação de custos conjuntos na atividade avícola**. Custos e agronegócio Online, Vol. 9, p. 270-293, 2013. Disponível em: <http://www.custoseagronegocioonline.com.br/numero3v9/conjuntos.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2017.

SOUZA, Leandro Brito De *et al.* **Representatividade do Custo com Absenteísmo no Setor de Acabamento de uma Indústria Gráfica**. In: Congresso Internacional de Administração. Ponta Grossa, 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/G%C3%A9ssica%20Mayra/Downloads/01433686847.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2018.

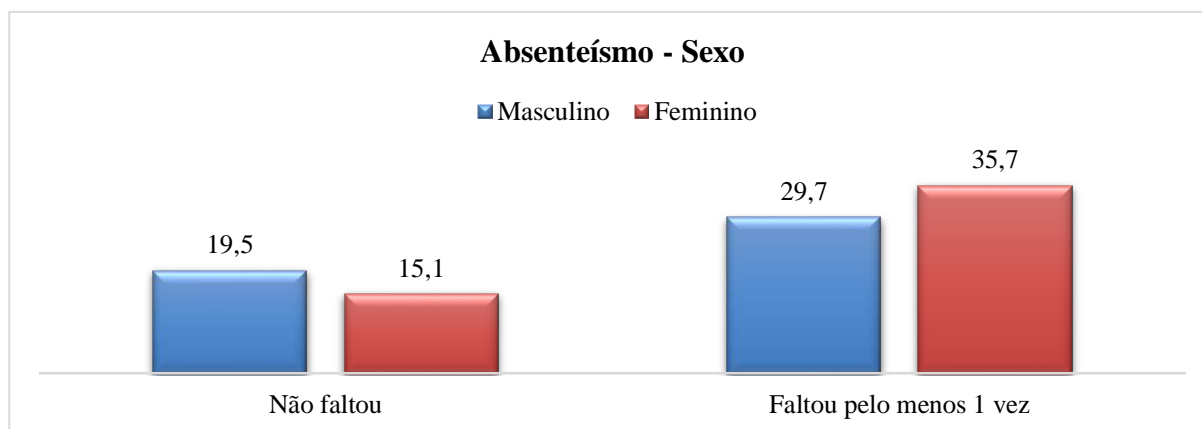
TONELLI, Daniela. **Perfil do Absenteísmo-Doença em Indústria do Interior Paulista, 2007 a 2009**. Dissertação (Mestrado Profissional em Enfermagem). Unesp - Faculdade de Medicina de Botucatu. Botucatu, 2010. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/96450>. Acesso em: 14 mai. 2018.

VILANOVA, Márcio André da Silva; DENGGO, Cleonice Stanislawski; FUMAGALLI, Luis André Wernecke. **Absenteísmo em Empresa do Ramo Frigorífico com Ênfase na Ergonomia**. Revista de Ciências Jurídicas, Vol. 17, n. 2, p. 142-150, 2016. Disponível em: <http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/juridicas/article/view/3298>. Acesso em: 12 ago. 2017.

ZANLUCA, Júlio César. **Manual de Rotinas Trabalhistas**. Portal Tributário, 2017. Disponível em: [https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiOtYqt78DXAhVFIJAKHeNKDIoQFghKMAY&url=https%3A%2F%2Fprofessorlyndon.files.wordpress.com%2F2011%2F10%2Fmanual-bc3a1sico-de-praticas-trabalhistas.doc&usg=AOvVaw1ZMGhfa79urvPw3kwDZTX\\_](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiOtYqt78DXAhVFIJAKHeNKDIoQFghKMAY&url=https%3A%2F%2Fprofessorlyndon.files.wordpress.com%2F2011%2F10%2Fmanual-bc3a1sico-de-praticas-trabalhistas.doc&usg=AOvVaw1ZMGhfa79urvPw3kwDZTX_). Acesso em: 04 nov. 2017.

## **APÊNDICE**

## APÊNDICE A - SEXO



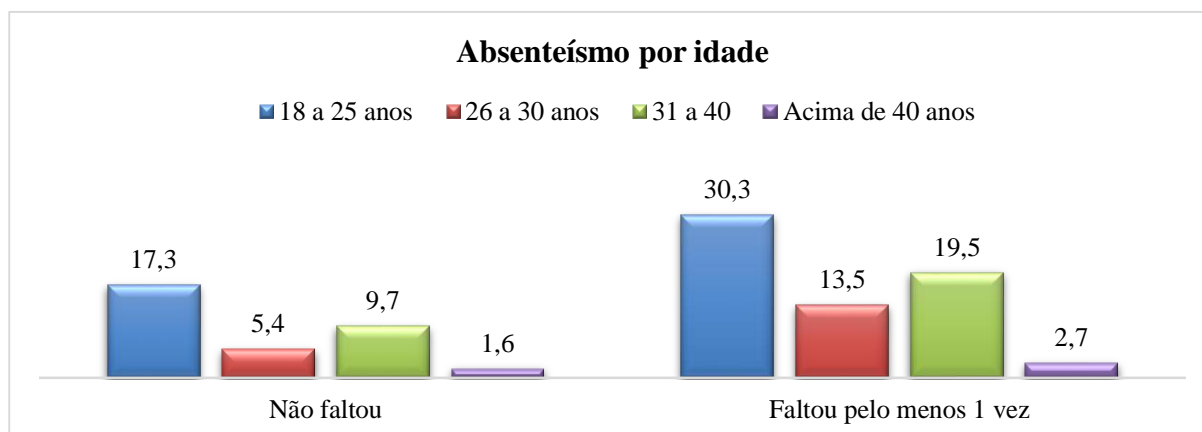
**Figura 6: Absenteísmo - Sexo**  
**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)

## APÊNDICE B – IDADE

**Tabela 2 – Idade dos funcionários**

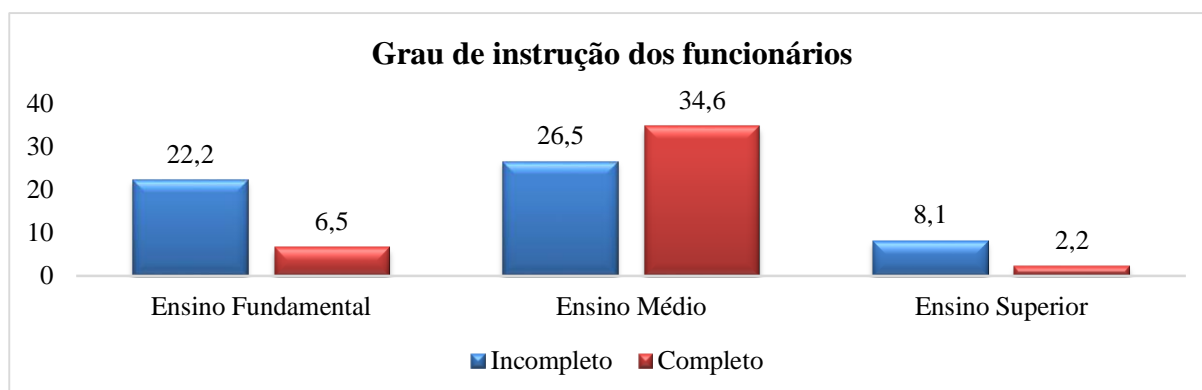
Sexo	18 a 25 anos	26 a 30 anos	31 a 40 anos	Acima de 40 anos
Feminino	32	15	41	6
Masculino	56	20	13	2
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>35</b>	<b>54</b>	<b>8</b>
<b>Porcentagem</b>	<b>47,6%</b>	<b>18,9%</b>	<b>29,2%</b>	<b>4,3%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)



**Figura 7: Absenteísmo por idade**  
**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)

## APÊNDICE C – GRAU DE INSTRUÇÃO



**Figura 8: Grau de instrução dos funcionários**

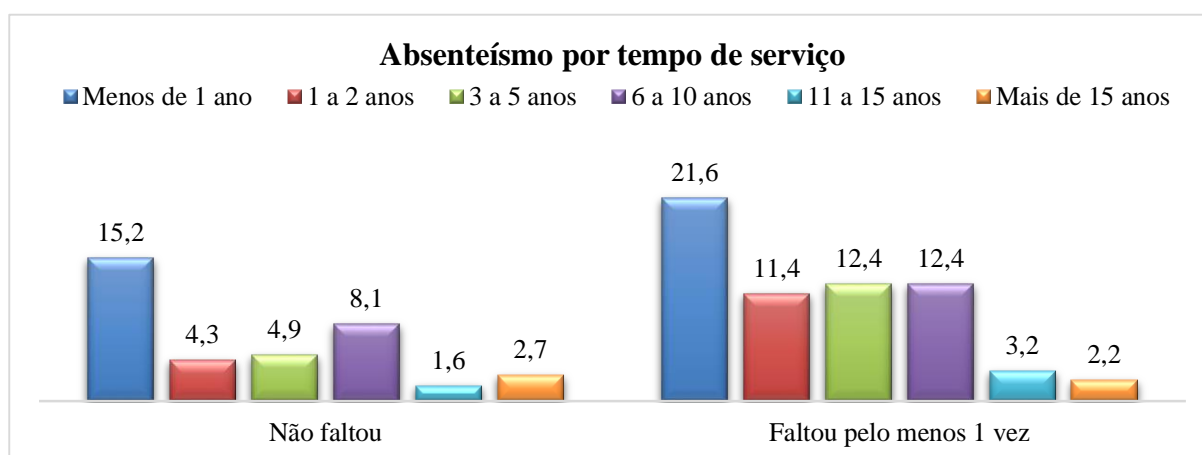
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

## APÊNDICE D – TEMPO DE SERVIÇO

**Tabela 3 – Tempo de serviço**

Sexo	Menos de 1 ano	1 a 2 anos	3 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	Mais de 15 anos
Feminino	29	14	15	24	5	7
Masculino	39	15	17	14	4	2
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Porcentagem</b>	<b>36,8%</b>	<b>15,7%</b>	<b>17,2%</b>	<b>20,5%</b>	<b>4,9</b>	<b>4,9</b>

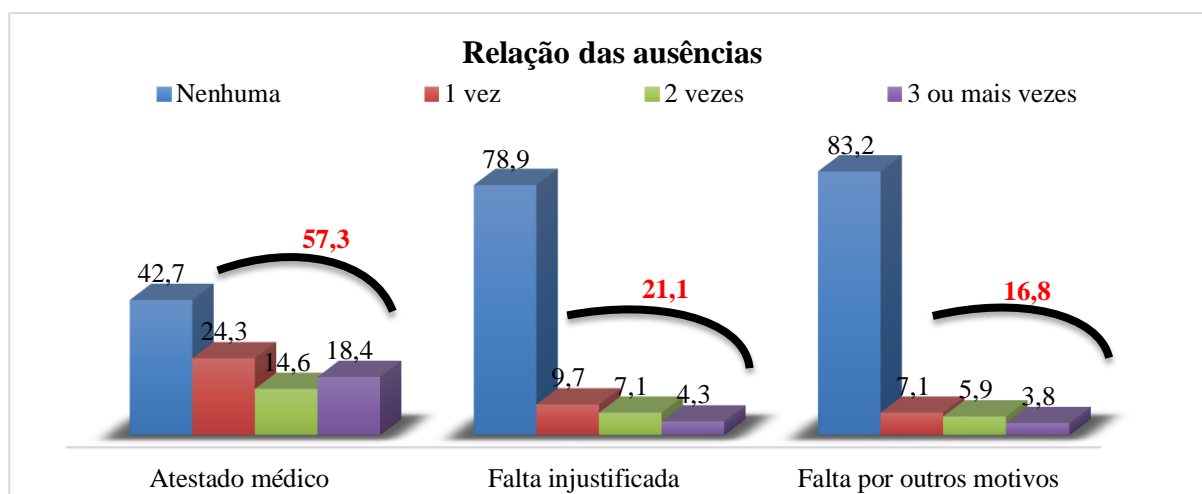
Fonte: Dados da pesquisa (2018)



**Figura 9: Absenteísmo por tempo de serviço**

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

## APÊNDICE E – RELAÇÃO DAS AUSÊNCIAS



**Figura 10: Relação das ausências**

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

## APÊNDICE F – QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS

**Tabela 4 - Quantidade média efetiva de funcionários**

Período	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Masculino	81	99	111	161	192	226	252	378
Feminino	63	69	76	107	131	146	164	249
<b>Total</b>	144	168	187	268	323	372	416	627
<b>Aumento</b>	-	16,7%	11,3%	43,3%	20,5%	15,2%	11,8%	50,7%

Fonte: RH da empresa (2018)

## APÊNDICE G – CLASSIFICAÇÃO DAS AUSÊNCIAS

**Tabela 5 – Classificação das ausências**

Período	Atestado Médico	Direitos Legais	Sem Justificativa
2010	29	07	09
2011	37	11	10
2012	55	38	63
2013	104	87	141
2014	195	111	183
2015	234	125	259
2016	291	191	298
2017	354	275	379
<b>Total</b>	<b>1.299</b>	<b>845</b>	<b>1.342</b>
<b>Porcentagem</b>	<b>37%</b>	<b>24%</b>	<b>39%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

## APÊNDICE H – DISTRIBUIÇÃO DAS AUSÊNCIAS

**Tabela 6** – Distribuição das ausências

<b>Período</b>	<b>Atestado (Dias)</b>	<b>Ausências (Dias)</b>	<b>Total de ausências (Dias)</b>
<b>2010</b>	2.196	104	2.300
<b>2011</b>	2.253	97	2.350
<b>2012</b>	1.625	129	1.754
<b>2013</b>	1.755	78	1.833
<b>2014</b>	2003	107	2.110
<b>2015</b>	1.939	243	2.182
<b>2016</b>	1.488	266	1.754
<b>2017</b>	2.105	348	2.453
<b>Total</b>	<b>15.364</b>	<b>758</b>	<b>16.736</b>
<b>Porcentagem</b>	<b>91,8%</b>	<b>8,2%</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2018)